Aprile 2026

PERIODO DI COMPORTO E DISABILITA’

Circolare 12/2026

Riferimenti normativi:
Corte di Cassazione, Ordinanza n. 7973 del 31/03/2026
Corte di Cassazione, Ordinanza n. 8211 del 2/04/2026

La Corte di Cassazione, con le recenti sentenze n. 7973 e n. 8211, ha confermato un orientamento che sembra ormai consolidato in merito al licenziamento per superamento del periodo di comporto di lavoratori affetti da disabilità.

In particolare, la Corte di Cassazione riafferma che costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario “periodo di comporto” previsto dal CCNL al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della loro disabilità, rende l’applicazione del computo del normale periodo di comporto una possibile prassi discriminatoria.

La conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore, o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza, impone al datore di lavoro di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse al suo stato di disabilità.

Nelle sentenze si specifica che le modalità di acquisizione delle informazioni possono essere molteplici, “potendosi articolare non solo nella diretta informazione fornita dal lavoratore ma, ad esempio, altresì mediante la sorveglianza sanitaria ex articolo 41 del D.Lgs. 81/2008 o l’esame dei certificati sanitari/documentazione inviata in azienda in occasione delle assenze per malattia ovvero chiedendo una integrazione dei documenti necessari”. Il confronto tra le parti rappresenta una fase inevitabile nel licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, proprio "al fine di non sconfinare in forme di responsabilità oggettiva”.

Il datore di lavoro deve quindi accertare se le assenze per malattia sono connesse alla disabilità del lavoratore e “compiere uno sforzo diligente ed esigibile” per trovare soluzioni organizzative adeguate al fine di scongiurare il licenziamento.

A tal proposito, l’articolo 17 del D.Lgs. n. 62/2024, che entrerà in vigore a gennaio 2027, prevede l'adozione di un procedimento partecipato tra lavoratore e datore di lavoro ai fini della individuazione degli accomodamenti ragionevoli, procedimento che si dipana attraverso l'iniziativa (richiesta) del disabile (anche articolata tramite una proposta di soluzioni ragionevoli) e il confronto fra le parti.

Alla luce delle recenti sentenze è quindi necessario instaurare un dialogo con il lavoratore interessato, per valutare la sua situazione personale e individuare insieme ragionevoli accomodamenti prima di procedere con un licenziamento per superamento del periodo di comporto che rischierebbe, in caso di controversia con il lavoratore, di poter essere giudicato nullo per discriminazione, specie se il CCNL di riferimento non distingue, ai fini del computo delle assenze per malattie, i lavoratori disabili da quelli non disabili.

UNILABOR SRL STP
VIA A. DOMINUTTI 20 – 37135 VERONA • T. +39 045 8013399
INFO@UNILABORSRL.IT • WWW.UNILABORSRL.IT
C.F. - P.IVA - R.I.: VR03695150239 • CAP. SOC. € 13.125 I.V.